



TITLE:

労働市場における差別(1) - レスター・サロウの「ジョブ・コンペティション・モデル」の意義について -

AUTHOR(S):

脇坂, 明

CITATION:

脇坂, 明. 労働市場における差別(1) - レスター・サロウの「ジョブ・コンペティション・モデル」の意義について -. 経済論叢 1980, 125(1-2): 91-109

ISSUE DATE:

1980-01

URL:

<https://doi.org/10.14989/133801>

RIGHT:

經濟論叢

第125卷 第1・2号

予算過程論と財政民主主義……………	池 上 惇	1
比較生産費説・国際価値論・貿易利潤(上)……	本 山 美 彦	16
19世紀末ドイツにおける「本源的蓄積」と 土地所有(1)……………	加 藤 房 雄	46
不確実性下における公共投資の割引率……………	羽 鳥 茂	71
労働市場における差別(1)……………	脇 坂 明	91

昭和55年1・2月

京都大學經濟學會

労働市場における差別 (1)

——レスター・サロウの「ジョブ・コンペティション・モデル」の意義について——

脇 坂 明

I は じ め に

1960年代後半から1970年代にかけてのアメリカ合衆国における人種差別・女性差別の解放運動は、既存の労使関係システムに大きなイムパクトを与えた。政・労・使の三者構成のエージェントによるルールの様組からはずれるマイノリティ運動・女性解放運動は、労働問題における差別問題の重要性を顕在化せしめることになった。いまや世界的に差別を抜きにして労働問題は語れないという状況である。

さて労働問題において労働市場分析が重要なことは言うまでもないが、差別の問題に関しても然りである。労働市場分析の基礎となる労働市場理論は、60年代後半頃から大きな転換期を迎えており、とくにデリンジャー＝ピオリの内部労働市場論は多くの注目を集めている。日本における研究状況を見ても内部労働市場論の影響は大きく、内部労働市場論が日本に紹介されて以来、労働市場分析は企業内労働市場の研究に方向が定まった感さえある。それはそれなりに結構なのであるが、差別分析の重要性・必要性からすればこの研究方向は不満足なところが多い。そこで原点に立ち帰る意味でデリンジャー＝ピオリの内部労働市場論構築の問題意識を再検討してみよう。彼らの研究成果を下敷にして「年功制論の再検討」を提起された隅谷三喜男氏が、彼らの理論を次のように評価されている。

「かれらの労働市場論における理論的オリジナリティは、（内部労働市場論

というよりも)むしろその二重構造論にあるといわねばならない。……60年代以降の労働市場問題はこの第二次市場をめぐる展開されたといっても過言でなく、それゆえ、デリンジャー、ピオリの諸論文も多くこれに触発されて展開されているのであるが、この第二次市場から第一次市場の内部労働市場までを含めて、労働市場の総体を新しい問題意識のもとで、統一的に分析したところに、かれらの寄与があるといってよいであろう。」¹⁾(カッコ内は引用者補足)

そして彼らの「新しい問題意識」とは、

「黒人労働問題や停滞の失業者層の問題、さらには各種の賃金格差の問題を解決し、新しい労働市場論と賃金論を構成しようとすること」²⁾

にあったのである。

以上の事を念頭に置いた上で「労働問題における差別」の問題に接近する本稿の対象の限定と方法論を述べよう。まず内部労働市場論の想定にしたがって企業組織は最下位の職務でのみ外部から労働者を調達するとし、その雇入口(pports of entry)でのメカニズムの考察を本稿の対象とする。これは狭義の労働市場論ということになるが、従来と異なるのは内部労働市場論をふまえたうえでの労働市場論であるということだ。結論を先取りすれば、ジョブ・コンペティション・モデル(job competition model; 以下、JCモデルと略す。)によって雇入口でのメカニズムを考察できるということである。

次に、雇入口でのメカニズムを差別論的にみるアプローチをとる。これは上に述べたデリンジャー＝ピオリの問題意識の延長線上にあるもので、二重構造論への視野も持ちあわせることを意識してとられたアプローチである。つまり雇入口でいかなる差別が作用するかを見ることにより、労働市場構造の形成・展開・解体の論理を探る出発点が与えられることになるのではないと思われる。雇入口での差別に対象を限定することの意味を敷衍しよう。いま、三つの

1) 隅谷三喜男「労働経済の理論」昭和51年、198-199ページ。

2) 同上、193ページ。

局面での差別を考える。労働市場(雇入口)に労働者が入ってくる前における差別、即ち教育機会などでの差別を「市場以前の差別」(pre-market discrimination)と名づける。次に「雇入口での差別」があり、第三番目に企業組織内での昇進過程における差別、つまり「企業内選抜での差別」がある。これら三つの差別は互いに密接に関連しているけれども、一応異なった論理のもとに展開されると思われる。そして雇入口での差別を考えることは、差別論総合化へのワン・ステップとなるのである。つまり三つの局面での差別の論理をそれぞれ確定し、それらをつき合わせて関連を見ることにより、ひとつの大きな論理になれば中身の濃い差別論が出来上がることになる。

以上、差別と労働市場との連関を見ることの重要性を述べたが、このことは「差別」概念の明確化への布石ともなる。「差別」概念は論者によりまちまちであるどころか、一人の論者でさえも混乱して使用している。だから、特に政策論議では議論にならない場合が多い。差別の概念を明確化することは差別撤廃政策の評価に不可欠なことであり、差別撤廃政策は労働市場政策と密接に関連しているので、経済政策の評価にもかかわってくるのである。

本稿の構成を述べると、まず労働市場理論の系譜を追って JC モデルが出てくる理論的背景を見る。そして、労働市場論の理論的到達点として JC モデルをとらえる。次に、まずサロウの問題意識を述べてから JC モデルを詳しく展開し、最後に労働市場構造との関連から JC モデルの有効性を考察する。以上で展開された JC モデルの雇入口における労働者選抜方法が「統計的差別」(statistical discrimination)であることから、JC モデルと差別との連関を次に考察する。そして「差別」の意味・定義に関して検討を行なう。最後に以上の議論をふまえて総括を行ない、雇入口でのメカニズムが経済システムにおいてどういう役割を果たすのかという問題を再び考えてみる。そのことが最初に述べた筆者の問題意識からの展開であることは言うまでもない。またそうすることにより、レスター・サロウの JC モデルの意義を要約することになるであろう。

II 労働市場理論史

労働市場の理論史を考察していく場合、出発点として J. R. ヒックスの「賃金の理論」に代表される新古典派の理論をおくのが妥当であろう。この理論は需給均衡論といわれるように、需要と供給が独立に異なる主体によって意志決定されている。労働需要側である企業は、労働の限界生産力が賃金に等しいところで需要する。労働供給主体である家計は、レジャーと労働時間を合理的に配分する。こうした主体的均衡を有している両主体が労働市場で出会って賃金のせりによって市場均衡へ到達し、均衡点では賃金水準と雇用量が同時に決定されることになる。

このように労働市場の自律的調整機能を信奉する新古典派理論に対して、現実の労働市場の動態を示すことにより批判を展開していったのが、制度学派である。制度学派の実証研究の蓄積から、C. カー、J. T. ダンロップらが概念化・理論化を試みて、1950年代から60年代初めにかけて制度学派は労働経済学的主流となった。

このような理論状況を大きく変えたのが、島田晴雄氏の言う「人的資本理論革命」³⁾である。G. ベッカーを中心とするシカゴ学派の特色は、労働を新古典派のように天賦のものとして、あるいは生産要素として扱うのではなく、古典派(リカード・マルクス派)の伝統のように「生産された生産手段」とみなすところにある。つまり、労働力を「人的資本」(human capital)とみなすのである。こうすることによって、供給行動・需要図式にそれまでの新古典派と大きな違いを見せた。まず、供給行動の側面では、労働者は目今の賃金よりも将来の長期的な期待所得にしたがって意志決定を行なうとした。

また需要側の企業の雇用行動においては、短期的な賃金費用のみを考慮するのではなく、採用のための諸経費や訓練費用などの長期的性格をもった費用が

3) 島田晴雄「労働経済学のフロンティア」昭和52年、第2章参照。

なお本節は、この本に多く依っている。

重要な役割をしめているとした。このことは、ベッカーの訓練・技能の性格への注目からきている。訓練を受けた企業内でしか通用しない技能を企業特殊的技能 (firm-specific skill) とよび、そのような訓練を企業特殊的训练とよぶ。これに対して、どこの企業でも通用するような技能(訓練)を一般的技能 general skill (一般的訓練 general training) とよぶ。企業特殊的训练の重要性が高まると、雇主の方は訓練を施した労働者に罷められると困るので定着化政策を施す。一方、労働者の方も他企業へ行けば全く訓練しない場合の賃金しかもらえないから、訓練を受けた企業に定着する傾向が強くなる。このような企業定着性が社会的規範になるほど強くなれば、雇主も労働者も上述の需要・供給の行動図式にしたがわざるをえなくなる。

このような人的資本論の理論構成から導かれる重要な論点は、まず賃金格差の問題である。訓練投資のために年数とともに生産力が上昇するので、同一職種においても訓練の程度によって賃金率にパラツキがあることになる。もう一つの論点として、人的資本論の供給行動仮説によれば、教育投資するか労働市場に出ていくかの選択は収益/費用比率にしたがうので、教育の経済的側面をとり込むフレームワークを人的資本論が有していることである。

サロウの JC モデルにつなげる意味において新古典派理論の流れで忘れてならないのは、スクリーニング仮説 (screening hypothesis) である。この仮説は人的資本論の教育の経済学に対する批判を出発点とする。人的資本論によれば教育投資するかどうかという理論構成の大前提として、教育が経済的に価値のある技能や知識を向上させるのである。この教育の生産力上昇効果に対してスクリーニング仮説は疑問をもつ。M. スペンスや K. J. アローらが始めたこの仮説では、教育というものは労働者がもって生まれた潜在的な適応能力や訓練の消化能力を表示するものであると考える。というのは、この仮説が着目しているのは、労働の質に関する情報の不完全性であるからである。企業は個々の労働者の能力や特性に関する情報を採用段階で完全な形で持ちえないので、教育水準・家庭環境・性・年齢等によって労働者を色分けし選別を行なうので

ある。

以上が新古典派の流れであるが、一方、制度学派の研究は人的資本論の影響を受けながら、デリンジャー＝ピオリの内部労働市場論に結晶された。彼らは内部労働市場 (Internal Labor Markets) の形成要因として三つあげている。

第一に、企業ごとの技能の特殊化 (skill specificity) で、これはベッカーの企業特殊技能と対応している。そして人的資本論のところで述べたような論理で労働者の企業定着性が高まると、この企業内の安定的な集団内部での訓練を規制するルールが形成されていくことになる。

第二の要因として、職場訓練 (On-the-Job Training; 以下、OJT と略す。) をあげている。これは、現代企業社会における次のようなファクト・ファインディングによるものである。労働者の技能の大半は、職場において作業過程のなかで非公式に習得される。職場の外での正規の訓練はあまり役に立たず、見よう見まねで技能を伝達していく OJT が、企業にとって有効な訓練形式なのである。そして訓練が昇進の階段にそって行なわれ、職務階梯 (job ladders) が形成されている。このことは、第一の要因である技能の特殊化と結びついて、労働者の企業定着性をますます強めることになっている。

第三の要因として、過去の習慣・慣例にもとづく一連の不文律である作業現場の慣行 (custom) をあげている。これは社会学的な要因であるが、第一・第二の要因が慣行に結晶することによって企業内労働市場が具体的に機能すると、彼らはとらえているのである。

これらの要因により形成された内部労働市場においては、技能習得方法は OJT だから、欠員を外部労働市場に求めるよりも内部から補充の方が効率的であり、外部からは雇入口でのみ労働力調達を行なうということになる。そして高い技能の職務において外部の競争から遮断する方法が、先任権制度 (seniority system) である。デリンジャー＝ピオリは制度学派の伝統を受け継いで、この先任権制度を重要視する。セニョリティは企業定着性が制度化されたものである。また雇主が先任権を過度に重視せず能力志向であるのに対し、

労働者が雇主の恣意性を阻止するため先任権に大きく依存しようとするから、セニョリティは労使の対抗点でもある。

デリンジャー＝ピオリの労働市場論は、内部市場＝外部市場の理論構成だけでなく、「はじめに」で述べたように二重構造論があるが、これに関しては JC モデルとの関係で後に述べることにする。

以上、サロウの JC モデルが出てくるまでの労働市場論史を概観したが、まとめてみると、新古典派の系列では人的資本論とスクリーニング仮説が、現在、並立しており、制度学派の系列では内部労働市場論とラディカル派がある。ラディカル派は労働市場の階層化を階級闘争における資本家の対策としてとらえるところに特色がある。そしてこれらの労働市場論（但し、ラディカル派を除く）を再構成・統一したのが、L. C. サロウの「ジョブ・コンペティション・モデル」⁴⁾であるといえよう。詳しい展開は次節にゆずるが、以前の理論と JC モデルとのつながりを明らかにするために、JC モデルの基本的な枠組だけを述べることにしよう⁵⁾。

第一に、雇主は労働者に対して、ジョブと賃金をセットにしてオファーする。それゆえ賃金はあるジョブに対して固定されており、一つのジョブに様々な賃金が存在するということはない。これは、制度学派の実証研究、なかんずくは内部賃金構造（internal wage structure）の研究をふまえている。現代大企業の生産組織は職務間の結びつきにより決定されており、職務から職務への昇進にしたがって賃金も上昇していく。この一企業内における職務分類または仕事

4) 本稿が全面的に取り扱ったのは次の著作。Lester C. Thurow, *Generating Inequality*, 1975. また次の論文も参照した。

L. C. Thurow, "Education and Economic Equality", *Public Interest*, No. 28, Summer 1972.

以下、前者を「GI」、後者を「PI 論文」と略す。

5) 以下のサロウの要約は次を参照。

Glen G. Cain, "The Challenge of Dual and Radical Theories of the Labor Market to Orthodox Theory", *Institute for Research on Poverty*, Discussion Paper 255-75. Univ. of Wisconsin, Jan. 1975, p. 22.

の割り当ての安定的なグループが「職務群」(job clusters)である。職務群では、技術・管理組織・社会的慣行によって結びつけられており、賃金形成上共通性を持っている。というのはジョブと賃金が無関係に設定されると、生産組織として大きなフリクションが生ずるからである。ゆえに当然雇入口の最下位のジョブでは、唯一種類の賃金をセットとすることが必要とされるのである。

第二に、ジョブは雇入口でのみ開放し、そこにおいて雇主は「待ち行列」(labor queue)をつくる。待ち行列は、企業内に入った時の期待訓練費用が小さいものから優先的にランクづけられる。この想定は内部労働市場論によっており、企業組織はOJTのため最下位の職務以外では外部から労働力を調達せず、外部市場と競争関係にある雇入口でのみ開放する。また労働者の序列のつけ方も問題になるが、とにかくあるジョブの行列で悪い位置にいる者が、そのジョブで採用されないと、「次に良い仕事」(next better job)にまわされることになる。ここから二重構造論にもつながるのである。

第三に、待ち行列の形成において、労働者がいま有している技能とか、オファーする賃金水準は意味がないということである。つまり、行列で悪い位置にいる労働者が低い賃金でもよいから働かしてほしいとか、技能がすぐれていると自負している労働者がもっと高い賃金を要求したとしても、待ち行列の順番には何の影響も与えない。この想定はスクリーニング仮説をふまえたものである。教育が現在の労働者の技能を高めるのに貢献しているから、高い教育によって良いランクづけをされるのではない。単に「教育水準」という肩書きが、企業に入ってから訓練費用が少ない確率が大きい、というシグナルとして作用する。このように、スクリーニング仮説ではとらえているが、日本により適合的であるように思われる。

以上のようにサロウのJCモデルは、1940年代からの新古典派と制度学派の対立を、理論的に解決しようとする画期的な労働市場論なのである。

III ジョブ・コンペティション・モデル

IIで述べたように JC モデルは労働市場論の理論的到達点と思われるが、本節ではまずサロウが JC モデルを提出した問題意識を述べ、次に JC モデルを詳説する。

(1) サロウの問題意識⁶⁾

サロウの問題意識の根底にある現実には、アメリカ社会における所得と富の不平等である。この不平等が時の経過にもかかわらず安定的に存在するという事実を説明するために、サロウは所得の分配のルールを知って、そのメカニズムを明らかにしようとする。所得分配のメカニズムとして JC モデルの仮説を構成し、富を分配する機構として「ランダム・ウォーク仮説」(random-walk hypothesis)を提示する。

本稿は所得分配メカニズムである JC モデルに限定するが、ランダム・ウォーク仮説とのつながりを述べれば次のようになる。ランダム・ウォーク仮説では、くじに勝った者が資産蓄積を続けることができる。マイノリティがくじに勝つ確率は、ランダムなプロセスではマジョリティと同じである。それゆえ現実に観察される金持ちと貧乏人の資産の相違は、資産蓄積のゲームを行なうのに必要な参加資格を、マイノリティが持っていないことから生じることになる。だから、富の不平等については差別の分析は、この参加資格を争う場所である労働市場に焦点を当てねばならない⁷⁾。

IIで述べた新古典派の労働市場論から導かれる所得分配理論は、分配の限界生産力理論である。労働市場においては、人は誰でも彼の限界生産性の水準を支払われる。けれども完全競争・完全知識等の前提条件によって描かれている新古典派の抽象的な世界は、現実と大きく隔たっており、所得の不平等の安定性の説明を不可能にしている。このような(新古典派)理論と現実の乖離は、現実の労働市場の動向をより良く説明できる新たな理論仮説を必要ならしめる。

6) サロウの問題意識に関しては、Thurow「GI」chap. 5. と、Thurow「PI論文」pp. 66-71. を参照。

7) Thurow「GI」p. 171.

そこで JC モデルを提示するのである。

サロウの問題意識である所得の不平等という問題を教育政策の側面から見てみよう。

1960年代アメリカにおいて、貧困問題を解決する手段としての教育の重要性に関しては、諸派一致するところであった。とくに人的資本論者は、スキルを創り出すものとしての教育の役割を重視し、教育政策こそを貧困者・マイノリティの地位向上の要であるとした。つまり、良い教育をうければスキルが向上し、良い仕事・高い所得をえることができる。また後述するように、教育水準が高まれば所得分配の平等化にも導くし、GNP も増大する。このように人的資本論は、教育水準の向上によって各自がメリットに応じた社会が形成されていく、と展望したのである。

しかし現実を見れば、確かに教育の分布は平等化したが所得分布はそうでない。白人大人男子の所得分布において、総貨幣所得の五分位シェアで最低層は1949年の3.3%から1969年の2.6%に低下しているのに対し、最高層は44.8% から46.3%へと増加している。また黒人と白人との関係を見ればなお一層ははっきりする。1952年から1968年にかけて、黒人男子労働者の平均教育水準は白人男子の67%から87%に上昇しているのに対して、賃金・俸給所得の平均は58%から66%に上昇したにすぎない⁸⁾。(つまり、黒人は白人に比べて教育投資に対する収益率が著しく低いのである。)

このように所得分配の平等化には、教育水準の向上という手段は有効性を失っている。これは人的資本論、しいては新古典派がもつ労働市場観と教育に対する認識の甘さからきている。サロウは伝統的経済学の労働市場観を賃金競争(wage competition; 以下、WC と略することもある。)と呼び、それに対してジョブ・コンペティションを提唱して、これこそが労働市場を特徴づけるものだとする。サロウの言葉を借りれば、

「仕事を捜し求めている人々がいるというよりも、『適当な』(suitable)人

8) Thurow 「PI 論文」 p. 70.

を捜している仕事がある」⁹⁾

のが現実の労働市場なのである。そして教育の機能に関しては、生産力上昇効果にあるのではなく、当人の「訓練可能性」を証明するためのもので、この証明(certification)により彼に一定の地位(status)を与えるものが教育であるとする¹⁰⁾。

サロウの問題意識を要約しよう。1960年代に行なわれたアメリカのマンパワー政策あるいは教育政策は、貧困解消やマイノリティの向上にさしたる効果を示さなかった。こういった現実からサロウは出発し、そのマンパワー政策の理論的支柱となった人的資本論の労働市場観・教育観に疑問を投げかけた。そしてオルタナティブな労働市場モデルの必要性を認識し、教育に関してもスクリーニング仮説につながる論点を提示して、JCモデルを構成することになったのである。

(2) 待ち行列

JCモデルとは、労働者が労働市場で賃金率を指標として競争するといった「賃金競争モデル」とは異なり、労働者の保有している「属性」(background characteristics)、例えば、教育・生来の能力・年齢・性別・習慣・心理テストの点数などをもって供給者として労働市場へ出るのであるが、この属性を指標に競争が生じるのである。雇主は、採用後において特定の職務を満足に遂行するために必要な訓練費用を計算して、これに基づいて労働者をランクづける。このランクづけで待ち行列(labor queue)を形成し、訓練費用を最小化するために待ち行列の前の位置の者(訓練費用が最小である労働者)から採用していく。労働者は行列において良い位置を確保しようとするため、後天的な属性である教育などに積極的に投資をするのである。競争が生じるのはこういった意味においてであり、賃金を上げたり下げたりして雇用を確保しようとする

9) Thurow「PI論文」p. 68.

10) Thurow「PI論文」p. 68.

りによる競争ではない。

ここで、訓練費用というのは産業規律や労働習慣を教える費用や訓練費用が不確定な労働者を雇うのに伴う不確実性の費用のことである。訓練費用のほとんどの部分は雇主が負担する。人的資本論では特殊訓練の費用は雇主が負担するが、一般的訓練の費用に関しては労働者が負担するのが合理的帰結である。そして、一つの企業でしか通用しない技能はほとんどないから、どのような訓練でも一般的訓練の部分を多かれ少なかれ含んでいるとする。しかし、サロウは次のように言って、一般的訓練の現実的有意味性を否定する。

「他の雇主にとっての潜在的な有用性を見て一般的訓練とみえる多くのものは、他の経営者へその技能を実際に売れるか、という制度的可能性から考えれば、特殊訓練なのである。つまり、理論的に他企業がその技能を使用できたとしても、制度的にはその技能は企業特殊的なのである。」¹¹⁾

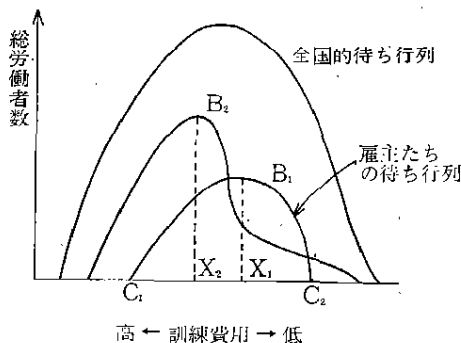
「企業特殊的」の意味をサロウがベッカーとは異なって使っているから、当然と言ってしまえばそれまでだが、少しでも現実に近い意味内容で概念を使おうとする姿勢が読みとられ、制度学派に近い方法論といえる。

とにかく訓練費用の大部分を雇主が負担し、この訓練投資によって雇主は利潤をあげることができるので、訓練費用は企業の利潤の青写真にとって中心的なものとならざるをえない。この訓練費用の計算において、ある労働者はある雇主には低い訓練費用で済むと見なされ、ある雇主には高くつくと見なされるかもしれない。だから各々の属性の組には、可能な位置の範囲と望ましさを平均的位置があることになる。いま、教育・性別・年齢などの属性を要素とする n 次元ベクトルを考える。例えば、 $\vec{B}_1 = (\text{大卒, 男, 25歳, } \dots)$ といった属性の組を持った労働者は、属性としては全く同じにもかかわらず、様々な理由から雇主によって訓練費用の評価は異なるから、第1図の B_1 のように分布することになる。しかし、 B_1 という属性の組を有している限り、図の C_1 と C_2 の区間以外のところの訓練費用であると評価されることはない。同じように、 $\vec{B}_2 = (\text{高$

11) Thurow 「GI」 pp. 90-91.

卒、女、19歳、…)という組が考えられ、図の B_2 のように分布しているとする第1図から明らかのように、 B_0 のある労働者は B_1 のある労働者より、訓練費用が小さい(良い労働者である。)と評価されるけれども、平均してみると(メディアンで X_1 の方が X_2 より訓練費用が低いから)、

第1図 待ち行列



B_1 の方が B_2 より選好されることになる。また、各属性の組の分布を足し合わせたものが、第1図のような全国的待ち行列(national labor queue)の形を決定するのである。

Thurow「*Generating Inequality*」p. 93の図を修正

さて、雇主は何故にこのような方法で訓練費用を計算しランクづけ待ち行列をつくるのであろうか。1960年代の「自動化に関する大統領諮問委員会」(President's Automation Commission)の調査によれば¹²⁾、労働力の60%が技能をOJTにより習得している。そして、公式訓練や専門教育で技能を習得した残りの40%の労働者も、その技能のある部分はOJTにより習得したとしている。大学卒の労働者においても三分の二以上がOJTにより習得したとしている。このように労働者は仕事に関するほとんどの技能や知識を特定の企業における職場内訓練によって習得する。OJTがなぜこれほど普及しているかといえ、訓練と生産活動は補完的なものであるから、技能というものは問題とする仕事との関連においてのみ、よりよく教えることができる。このような労働者から労働者へと技能を伝達していくという形式でのOJTは、訓練において最も安上りな方法なのである。そしてこのことは、労働者は雇入口である下位の職務から密接に関連した職務階梯を順に昇進していく過程において技能を

12) U. S. Department of Labor, *Formal Occupational Training of Adult Workers*, Manpower Automation Research Monograph No. 2. 1964. cited in Thurow「GI」p. 78.

習得していく「内部労働市場」が存在していることと、裏表の関係にある。デリンジャー＝ピオリの研究から明らかなように、内部労働市場は相当一般化している¹³⁾。

労働者は OJT により技能を習得するということから、雇主が労働者の選抜にあたって重要なシグナルとするものは、現在労働者がもっている技能ではなく、訓練を受けた後に生産力化するための潜在的な資質、即ち訓練可能性 (trainability) である。そして、必要とされる訓練費用を計算し、訓練費用最小化の基準による選抜という行動様式をとるのである。この訓練費用の計算において、労働者の知的能力・仕事に対する態度・協調性等に関する情報を、雇入口における採用の段階で完全な形で入手することは不可能であるか、費用が禁止的に高くつく。そこで、訓練費用の代理変数として、上述の属性を用いることになるのである。

(3) ウェイジ・コンペティションとジョブ・コンペティションとの比較

サロウが前項で展開したような形でとらえられている労働市場は、以前のものととは全く異なる。そこでここでは、JC モデルと WC モデルの比較を労働市場の様々な側面から行なっていきたい。新古典派の WC モデルは、労働市場を労働者が既に有している技能を賃金と比較して売買する「せり市場」 (bidding market)¹⁴⁾あるいは「技能市場」 (skill market)¹⁵⁾として把握している。ところが JC モデルでは、労働者を序列に応じて訓練機会に配分する「訓練市場」 (training market)¹⁶⁾として労働市場が認識されている。

このことから需要と供給の関係に関する認識も当然違ってくる。新古典派では、異なった技能に対する需要と供給が、それぞれの技能の市場で需給を一致

13) Peter B. Doeringer and Michael J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, 1971. p. 42 の第1表参照。

14) Thurow 「GI」 p. 76.

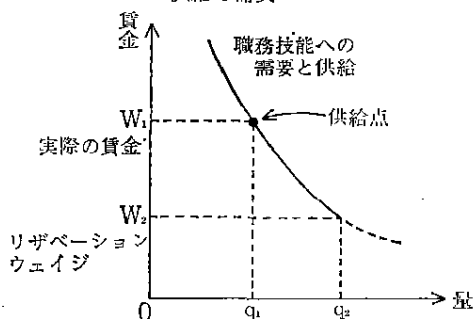
15) Thurow 「PI論文」 p. 67.

16) Thurow 「GI」 p. 76.

させる (match) のが労働市場の機能である。ところが JC モデルでは、訓練階梯に訓練生を一致させる (match) のが労働市場の機能であると考えられているから、職務技能の供給を生み出すのは職務需要である。つまり、問題とされる技能への需要を生み出すような仕事の空き (job opening) があつた時のみに訓練機会が生じるのである¹⁷⁾。このことは OJT の仮定からきている。OJT というのは、問題となる技能への需要があつた時のみに技能が形成されるという訓練形式だからである。これらのことからわかる重要なことは、労働供給は労働需要から独立でないということである。つまり通常の意味での供給曲線は存在せず、需要曲線と供給曲線は一致する (coincide) ことになる。サロウは第2図のように描いており、外生的に与えられた賃金 W_1 で訓練機会に q_1 人が配分される。

以上で新古典派モデルと JC モデルの相違点の概略が明らかになったと思うが、次により詳しく見るために、労働需給のバランスを保つための調整変数が両モデルでどうなるかを考えて

第2図 JC モデルにおける労働の供給と需要



Thurow 「GI」 p. 79 より

みよう。労働市場をクリアするメカニズムにおいて、WC モデルでは、短期では賃金の変化により市場をクリアする。一方長期においては、短期での賃金変化が需給曲線をシフトさせることになり、この需給曲線のシフトにより市場がクリアされる。ところが、JC モデルの場合は全く逆の形になる。短期では需給曲線(一致している)そのもののシフトが市場をクリアする¹⁸⁾。つまり、採用資格や OJT プログラムの変更により企業は調整を行なう。言い換え

17) Thurow 「PI 論文」 p. 72.

18) 「クリアする」(clear) という言葉は、新古典派の用語では需要と供給を一致させるということであるが、サロウの場合、新古典派の意味では需要と供給は一致しない。

れば、要求される属性 (demanded background characteristics)¹⁹⁾の変化により市場をクリアする。労働力不足の時には、より費用のかかる労働者であっても仕事の空き (job vacancy) を埋めるためには仕方がないから、採用せねばならない。ゆえに雇主は採用資格をゆるめ、待ち行列の後ろの方まで採ることになる。反対に労働力が過剰の時には、不必要な仕事が多いので資格要件を厳しくする結果、行列の後方の労働者は失業するか悪い仕事につくことになる。このように JC モデルでは、短期において賃金でなく採用条件の変更により調整を行なう。なぜ賃金を動かさないかといえ、JC モデルの世界は内部労働市場を前提としているように、企業はヒエラルキーをもった組織であり企業内賃金構造ができあがっているからだ。そして最下位の職務のみ外部に開放しているのであるが、雇入口で賃金を度々変更するとなると、入職賃金の微小変化も企業内賃金構造の安定のため次々に波及し、企業組織全体としては労務費用 (賃金費用) の大きな変化となり、企業にとって多大なコストとなる。だから賃金の上げ下げよりも、採用条件の変更によって採用人数を可変的にする方が合理的なのである。しかし、JC モデルにおいても賃金が絶対に動かないというのではなく、長期においては相対賃金の変化が起こる。ここで入職賃金の絶対的变化というものはあまり問題でなく、相対的賃金構造が変わるということが重要である。つまり、技術革新その他の原因により技術体系が変更されると職務編成もそれに合わせて再編成せねばならず、それに応じて賃金構造も変わることになる。だから長期といっても実際の時間の長さはあまり関係せず、高度成長期の日本のような変化の激しい経済においては短期間で賃金構造が変動することになる。このことが、高度成長期の日本の労働市場で新古典派的需給論が有効性を示したかのように見えた原因かもしれない。厳密性を欠くがわかりやすくまとめると、企業行動の調整変数は WC モデルでは短期において賃金であり長期において需給曲線のシフトであり、JC モデルでは短期において需給曲線のシフト (=採用条件の変更) であり長期において賃金 (相対的賃金

19) Thurow 「GI」 p. 96.

構造)である。

次に、JC モデルと WC モデルの違いで重要なのは待ち行列における位置の問題である²⁰⁾。WC モデルでも一応待ち行列というものを考えられないことはない。そして訓練費用を基準に行列をつくってみると、問題となるのは、労働者の行列における絶対的位置である。つまり、ある労働者の訓練費用が少しでも減少すればその労働者はペターオフされるのであるから、他の人間のことを考えることはない。他方、JC モデルでは相対的位置が重要になる。このことを例をあげて説明してみよう。ある高校生が大学進学をしないことをいったん決心してからのに、周囲の多くの者が大学進学をしようとしていることを認識したとする。WC モデルの場合は彼の決心は変わらないどころか一層強固になる。なぜなら、大学進学希望者が増えて大卒者の供給が増加することとは、大卒者の賃金が下落することを意味し、また非大卒者の供給減少のため非大卒者の賃金が上昇すると予測される。つまり WC モデルでは、労働者は自分の有している技術水準といった絶対的性格のものと、賃金のみを比較・関連づけて労働市場に出ていくのである。そして、その技能水準における労働市場(skill market!)での需給が賃金水準に影響を及ぼすであろうと労働者は予測して進学か否かを決定するのが合理的なのである。

一方、JC モデルでは他の労働者との関係で自分が行列のどの位置にいるかということが決定的に重要となる。労働者は行列の相対的位置に基づいて選別され、かつ技能は OJT により習得されるので、そういった就業機会(=訓練機会)を逃がしたとすると技能を習得する機会もないし、所得向上の機会もなくなってしまうのである。そして属性により行列の位置が決められ選別されるのであるから次のような結果をもたらす。大学進学希望者が増えて大卒者が増えたと、よりよい属性の労働者の数が増すことになり、もと大卒者が占めていた仕事は当然大卒者が占めたままで、それどころか大卒者があふれてもと高卒者の仕事で条件のよい所へ就こうとする者も現われてくる。だから高卒者は、

20) 以下の説明は、Thurrow「GI」pp. 96-97.

良い仕事は奪われるので悪い仕事に就くことになるばかりか、押し出されるかっこうで中卒者の仕事に就く者も出てくる。このようなプロセスが下の方まで波及していくので非大卒者の期待収入は当然減少すると予想される。それゆえ、周囲の者がみな大学進学しようとするれば自分も進学せざるをえなくなるのである。つまり、彼が大学へ行かず他の人間が進学すれば、彼が現在就きうる仕事（高卒者の良い仕事）ももはやないということになる。それゆえ、サロウは教育投資（大学進学）の機能について次のように言っている。

「教育が有効な投資（good investment）であるのは、もし誰も教育投資しない時得られる所得よりも投資した時の方が所得が上昇するからではなく、他人が投資し自分がしない時よりも投資した方が所得が多いからである。要するに、教育は自分の『マーケット・シェア』を守るために必要な防衛的支出になったのである。」²¹⁾

このような教育の「防衛的必要性」(defensive necessity) は、現代における教育問題・受験戦争などをよりよく説明する道具のように思われる。

最後に第1項で述べた人的資本論者の教育機能を中心に論じてみる。教育は技能を形成するものとしてとらえられているから、低所得層の労働者の教育水準を上げることはその労働者の技能が高くなることを意味し、それに従って彼の生産性が上昇し収入が増える。また、低い技能の労働者が減ることになるから需給関係により、低い技能の労働者の賃金は上昇することになる。それと全く対照的に高い技能の労働者が増えるから、彼等の賃金は下落する。この結果、技能による賃金格差は縮まることになる。このように低所得層の教育水準の向上は、生産力をあげるし、所得分配も平等化に向かうという全くハッピーな政策であるとして、人的資本論者を中心として力強く提唱されたのであった。ところが第1項でみたように、黒人（低所得層）の教育水準が白人に近づいたのに所得格差はそれほど縮まらないことなど、人的資本論と矛盾する結果が現われた。サロウの JC モデルでは教育は属性の一要素としてしかとらえられてい

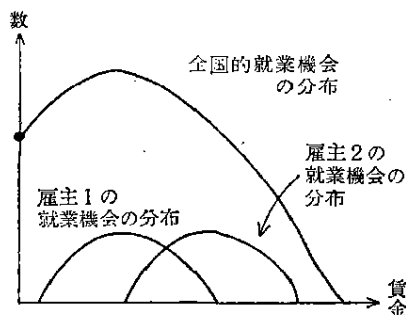
21) Thorow 「GI」 pp. 96-97, 「PI 論文」 p. 79.

ないから、黒人だというだけで訓練機会が開かれなければ、教育水準がいくら向上しても所得格差が縮まることはない。

以上で JC モデルが以前の理論とは異なり、様々な局面で現実性をもつことが明らかになったと思う。しかし、今までの説明は待ち行列での相対的位置が個人の所得に影響する関係だけを述べたのだが、個人の所得は就業機会 (job opportunity) の分布にも強く依存する。この就業機会 (= 訓練機会) の分布が所得分布を直接的に決定するのであり、待ち行列は所得分布の決定に間接的にしか寄与しない。むしろ待ち行列は就業機会のアクセスの順序を決定するだけである。

労働力が配分され訓練される仕事の分布状態を就業機会の分布といい、第3図のように描かれる。そして就業機会の分布の形を決定するものに三つの要因があり、技術進歩の性格・賃金決定の社会的性格・訓練費用の分布をあげている。最後のものは待ち行列の分布のことであり、各々の職務の賃

第3図 就業機会の分布



Therow 「GI」 p. 98 より

金に影響を与えるものである。サロウはこれらの要因と就業機会の分布との関係について積極的に展開していないので、就業機会の分布の説明はこれだけにとどめておく²²⁾。

(1979年6月7日脱稿)

22) 就業機会の分布に関しては、Therow. 「GI」 chap. 5 と、「PI 論文」 pp. 74-78 を参照。